



**Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper:** GÜDÜ Demirbulat, Ö., Saatçi, G. ve Avcıkurt, C. (2019). "İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Turizm Akademisyenleri Açısından İncelenmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4): 3500-3515.

**Geliş Tarihi / Received Date:** 17 Eylül 2018

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 6 Nisan 2019

#### Araştırma Makalesi

## İŞKOLİKLİK VE BİREYSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TURİZM AKADEMİSYENLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

**Özge GÜDÜ DEMİRBULAT**

Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu  
*ozgegudu@hotmail.com*

ORCID: 0000-0001-7652-7966

**Gencay SAATÇI**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi  
*gencaysaatci@comu.edu.tr*

ORCID: 0000-0002-7842-989X

**Cevdet AVCIKURT**

Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi  
*avcikurt@balikesir.edu.tr*

ORCID: 0000-0002-9169-9763

### Öz

Bu araştırmanın temel amacı; işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda; Türkiye’de çalışan turizm akademisyenlerinin, işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri, iki farklı ölçek kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda; araştırmada, işkolikliğin ölçülmesi için “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”, bireysel mutluluğun ölçülmesi için ise “Oxford Mutluluk Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında, 119 turizm akademisyenine elektronik posta yoluyla ulaşılarak, anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anketler sonucu elde edilen veriler, uygun istatistiksel yöntemler yardımıyla çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre; turizm akademisyenlerinin hem genel işkoliklik hem de işkoliklik alt boyutları açısından işkoliklik düzeyleri ile bireysel mutluluk düzeylerinin, ortalamanın hemen üzerinde bir düzeyde gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Öte yandan; turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı, fakat zayıf nitelikte bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada ayrıca, turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri ile bazı demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eşin çalışıyor olması, yaş grubu, unvan ve mesleki tecrübe) arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre; turizm akademisyenlerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eşin çalışıyor olması, yaş grubu, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre işkoliklik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeyleri açısından bir değerlendirme yapıldığında ise; eşin çalışıyor olması, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık söz konusu değil iken, çocuk sahibi olma ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, Bireysel mutluluk, Turizm akademisyenleri

<sup>1</sup> Bu araştırma; 9-11 Mayıs 2018 tarihlerinde Manisa’da düzenlenen “VII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi”nde özet olarak sunulmuş tebliğin genişletilmiş halidir.

## ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND INDIVIDUAL HAPPINESS IN TERMS OF TOURISM ACADEMICIANS

### Abstract

The main purpose of this study is to determine the relationship between workaholism and individual happiness. In accordance with this purpose the level of workaholism and individual happiness of the tourism academicians working in Turkey have been tried to be measured using two different scales. In this context; DUWAS scale was used to measure workaholism and the Oxford Happiness Scale was used to measure individual happiness. A total of 119 tourism academicians were reached via e-mail and a questionnaire was applied. After the survey is implemented, the data that were taken into consideration were analyzed by using the frequency and percentage values to determine the general characteristics of the academicians. The results obtained from the surveys were subjected to various analyzes with the aid of appropriate statistical methods. According to the research findings; it is possible to say that the level of workaholism, in terms of both the general workaholism and workaholism sub-dimensions, and the level of individual happiness of tourism academicians were at a level just above the average. On the other hand; it was found that there was a significant but weak relationship between the level of workaholism and the level of individual happiness of tourism academicians. In this study the relationship between the workaholism and individual happiness levels and some demographic variables (gender, marital status, having a child, working status of spouse, age group, title and professional experience) were also investigated. According to this there is no significant difference in terms of workaholism according to the variables of gender, marital status, having a child, working status of spouse, age group, title and professional experience. When an evaluation is made in terms of individual happiness levels of academicians while there is no significant difference according to the working status of spouse, title and professional experience variables, it is determined that there is a significant difference according to having a child and age group variables.

**Keywords:** Workaholism, Individual happiness, Tourism academicians

### 1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler, iş yeri ve mesai saatleri dışında çalışmanın artmasına neden olmakta, dolayısıyla iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasını güçleştirmektedir. Ayrıca bireylerin çeşitli demografik özellikleri (medeni durum, ekonomik koşullar, kariyer gelişimi hususundaki istek ve beklentiler vb.) iş yerlerinde daha uzun süre vakit geçirmelerine ve daha fazla çalışmalarına sebep olabilmektedir. Bu durum sonuç itibarıyla işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (Schaufeli vd., 2009; Öncül vd., 2013; Shimazu vd., 2015). İşkoliklik; işe duyulan bağımlılığın yanı sıra, sürekli işine odaklanan ve işini hayatının merkezi olarak algılayan bireyleri ifade etmektedir (Akdağ ve Yüksek, 2010). Bir diğer ifadeyle; işkolik çalışanların, işle ilgili konular üzerinde aşırı zaman harcamaları söz konusudur (Bal vd., 2017: 51). Bu açıdan ele alındığında, işkoliklik; iş yaşamına ve özel yaşama yansıyan genel bir rahatsızlığa neden olabilmekte, bireylerin sosyal ilişkilerini ve yaşam doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Kesen, 2015: 56).

Bireylerin, işleri ile yaşamları arasındaki dengeyi kurması oldukça önemlidir. Nitekim bu uyum bireysel mutluluğu da beraberinde getirmektedir. Zira iş merkezli bir yaşam süren ve aşırı iş yükü altında kalan kişiler, çalışmak için yaşayan bireyler haline gelmektedirler (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016a: 96). Belirsiz mesai saatlerinin yaşandığı, toplantı, kongre gibi iş hayatının hem

uzantısı hem de zaman alıcı noktası olarak tanımlandığı, saha ve uygulama çalışmalarının da benzer şekilde iş hayatının bir gerekliliği olarak görüldüğü akademisyenlik (Kara ve Gücal, 2016: 51); birbirini besleyen birden fazla eylemi içermektedir. Dolayısıyla, akademisyenliği bir meslekten ziyade bir yaşam biçimi olarak nitelendirmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Gürkan, 2018). Nitekim Tülübaş ve Göktürk (2018) tarafından yapılan bir araştırmada; akademisyenliğin, kişilerin hayatının her anını kapsayan bir meslek olduğu, hem edinme hem de yürütme süreçlerinin çok meşakkatli olduğu, bu nedenlerden dolayı akademisyenliğin sevmeden, bilgi aşkı ve sorumluluk bilinci olmadan sadece para kazanma amacıyla yapılamayacak bir meslek olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle bu araştırmada; bir takım nedenlerden (bilimsel üretime veya öğrenmeye katkı sağlamak amacı ile bildiri hazırlamak/sunmak, makale/kitap yazmak, bilimsel toplantılara katılmak, projeler hazırlamak/yürütmek vb.) dolayı daha fazla çalışma isteği içerisinde olan akademisyenlerin, işkoliklik eğilimi ile bireysel mutluluğu arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik kavramı, ilk kez 1971 yılında Amerikalı din bilimci Oates tarafından kullanılarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre işkoliklik; mutluluğu ve diğer insanlarla ilişkileri bozacak şekilde sürekli çalışmaktan duyulan kontrol edilemez bir ihtiyaçtır (McMillan, vd., 2001: 69; Schaufeli vd., 2006: 193). Günümüzde bireylerin yaptıkları işin, yaşamlarında önemli bir yer işgal etmesi dikkatleri işkoliklik kavramına çevirmektedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1431). İşkoliklik, örgüte/kuruma karşı hissedilen bağ ve yakınlıktan etkilenmeyerek, içsel olarak güdülenme sonucu farklı ortamlarda da sürekli çalışmaya ilgi duyma durumu olarak ortaya çıkabilmektedir (Balkaya vd., 2016: 35).

İşkoliklik, bireysel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi sosyal ve örgütsel nedenlerden de kaynaklanabilir. Örneğin; kişilik özellikleri (hassas, aceleci, sabırsız, hırslı olma vb.), bireylerin sürekli işleriyle ilgilenmelerine ve işkolik davranışlar sergilemelerine yol açabilmektedir. Ayrıca sosyal çevrede çok çalışmaya verilen değer ve çok çalışanlara duyulan saygı da bireyleri işkolik davranışlara yöneltebilmektedir. Örgütler de bireylerin işkolik davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Balkaya vd., 2016). Esas itibarıyla işkolik olma durumunun yapılan mesleğe ve bireyin içinde bulunduğu sosyo-psikolojik özelliklere göre değişebileceğini ifade etmek mümkündür (Yalçınsoy ve Aksoy, 2019: 368).

İşkoliklik günümüz çalışma hayatında giderek yaygınlaşan bir sorun olmasına rağmen halen toplumda çalışkanlık ile eşdeğer olarak değerlendirilebilmektedir (Bal vd., 2017: 51). Ancak işkoliklik ile çalışkanlık arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Nitekim çalışkan kişiler kendilerine dinlenmek için zaman tanırırlar. İşkolikler ise iş düşünmekten dinlenmeye

veya kendilerini rahatlatmaya fırsat bulamazlar. Ayrıca işkolikler, mesai saati içinde ve sonrasında, izin günlerinde, tatile çıktıklarında ve hafta sonlarında sürekli iş düşünürler. Yetiştirmesi gereken bir iş veya kendisine baskı yapan bir kişi olmamasına rağmen kafalarından işi çıkartamazlar (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016b: 514). Bir diğer ifadeyle; işkolikler, kendilerine başarmak için daima ulaşılması güç hedefler koymakta ve gerektiğinden çok daha fazla çalışmaktadır. Bu nedenle kendilerine sınırlar koyamamakta ve hiçbir zaman yeterince çalıştıklarını, çaba harcadıklarını düşünmemektedir. Dolayısıyla da çalışmaya yüksek sayılabilecek derecede bağlılık duymaktadırlar (Emhan vd., 2012: 76; Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1432). İş bir yaşam felsefesi olarak düşünen işkolikler kendilerine iş üretmekte; örneğin projeleri gereğinden karmaşık ve zor hale getirmekte veya işlerini başkalarına devretmeyi reddetmektedirler (Kesen, 2015: 55).

İş hayatının vazgeçilmez bir unsuru haline gelen işkoliklik; örgüt/işletme/kurum çıkarları açısından bakıldığında olumlu bir çıktı olarak görülmesine rağmen (özellikle kurumsal açıdan üretkenliği artırması sebebiyle) doğası gereği olumsuz bir çıktı olmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 311; Serçeoğlu ve Selçuk, 2016). Bu kapsamda; Naktiyok ve Karabey (2005) ile Andreassen vd. (2007) işkolikliğin hem olumlu hem de olumsuz bir olgu olarak ele alındığının altını çizmektedirler.

Maclowitz (1980) tarafından yapılan bir araştırmada; işkoliklerin, sevdikleri işi yapmalarından dolayı mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Snir ve Harpaz, 2012: 233). Ayrıca ilgili yazında, işkolikleri mutsuz bireyler olarak nitelendiren araştırmalar da mevcuttur (Burke vd., 2004). İşkoliklik olumsuz açıdan ele alındığında; işkoliklerin, çalışma arkadaşlarına zorluk çıkararak, işlerini iyi yapmayan, mutsuz bireyler olduğu vurgulanmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005). Kontrol edilemeyen işkolikliğin özellikle orta ve uzun vadede bireysel ve örgütsel yansımalarının olumlu olmayacağına altını çizen Kesen'e (2015: 54) göre; işkoliklik, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını, bireysel mutluluğunu ve diğer insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Mutluluk, bireyin olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum alması olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Sapmaz, 2012: 298). İşkoliklik, bireyin yaşamdan aldığı hazzı ve yaşam kalitesini çeşitli şekillerde etkilemektedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1432). Zira işkolik bireyler, çalışmaktan hoşlandıkları ve tatmin oldukları için başka bir işle uğraşmak yerine çalışarak zaman geçirmeyi tercih etmektedirler (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015: 419). Yüksekbilgili ve Akduman'a (2016a: 97) göre; bireylerin mutluluğunu, zihinsel durumdan çok bireyin içinde bulunduğu koşullar ve yaşadığı olaylar belirlemektedir. Nitekim çalışmak, bireyler için bir zorunluluk olmanın yanı sıra

bireyin toplumsal statüsünü belirlemekte ve bireyi bağımsız kılmaktadır. Zamanının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren bireylerin, işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: 135).

### 3. YÖNTEM

İlgili yazında işkoliklik temelli yapılmış çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Genel olarak değerlendirildiğinde; bu araştırmaların, işkoliklik ve tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005; Arslantaş vd., 2016), işkoliklik ve kişilik özellikleri (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Mert Şencan, 2016; Bal vd., 2017), işkoliklik ve iş stresi (Gürel ve Altunoğlu, 2016), işkoliklik ve obsesyon (Emhan vd., 2012) ile işkoliklik ve işe bağlılık vb. (Kesen, 2015; Shimazu vd., 2015) arasındaki ilişkilere odaklandığı görülmektedir. Söz konusu araştırmalar; kamu/özel sektör çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra ilgili yazında akademisyenlere yönelik işkoliklik temelli gerçekleştirilmiş araştırmalar (Öncül vd., 2013; Balkaya vd., 2016; Ulukök ve Akın, 2016) mevcutken; akademisyenlerin işkoliklik eğilimi ile bireysel mutluluğunu beraber ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle, bu araştırmanın temel amacı; işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin akademisyenler açısından tespit edilmesidir. Bu amaçla belirlenen temel araştırma hipotezi ve alt hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1= Turizm akademisyenlerinin, işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1<sub>a</sub>= Turizm akademisyenlerinin cinsiyeti ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>b</sub>= Turizm akademisyenlerinin medeni durumu ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>c</sub>= Turizm akademisyenlerinin çocuk sahibi olması ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>d</sub>= Turizm akademisyenlerinin eşlerinin çalışıyor olması ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>e</sub>= Turizm akademisyenlerinin yaş grubu ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>f</sub>= Turizm akademisyenlerinin unvanı ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1<sub>g</sub>= Turizm akademisyenlerinin mesleki tecrübesi ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de herhangi bir yükseköğretim kurumunda turizm ile ilgili bir bölümde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Söz konusu yükseköğretim kurumlarında görev yapan turizm akademisyeni sayısına ulaşabilmek için Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nden yararlanılmıştır. Sistem üzerinden elde edilen rakamsal göstergelere göre; 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de, 985 turizm akademisyeni bulunduğu belirlenmiştir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Turizm akademisyenlerinin tamamına ulaşılmasının güçlüğü nedeniyle, evren içerisinden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen ve anketi yanıtlamayı kabul eden turizm akademisyenleri örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırma nicel yaklaşımla kurgulanarak, turizm akademisyenlerine anket uygulanmıştır. Araştırma, Mart-Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu süre içerisinde 212 adet anket çeşitli yollarla (yüz yüze ve çevrimiçi anket uygulaması ile) katılımcılara (turizm akademisyenleri) ulaştırılmış ve 119’undan geri dönüş alınmıştır. Dolayısıyla araştırmada 119 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”, bireysel mutluluğun ölçülmesi için ise “Oxford Mutluluk Ölçeği” şeklinde iki farklı ölçek kullanılmıştır. DUWAS İşkoliklik Ölçeği; Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 17 maddeden oluşan orijinal ölçek maddeleri, Doğan ve Tel (2011) tarafından 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçek; “aşırı çalışma” ile “kompulsif çalışma” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki sekiz madde “aşırı çalışma” boyutunu, altı madde de “kompulsif çalışma” boyutunu ölçmektedir. Ayrıca ölçek maddeleri, 5’li Likert tipi (1-hiç uygun değil, 5-tamamen uygun) derecelendirmeye tabi tutulmuştur. Oxford Mutluluk Ölçeği ise; Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış, 29 maddeden oluşan orijinal ölçek maddeleri 28 maddeye düşürülmüştür. Ölçek; 6’lı Likert tipi (1-hiç katılmıyorum, 6-tamamen katılıyorum) bir ölçme aracıdır. Bu araştırmada; Doğan ve Tel (2011) ile Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekler kullanılmıştır.

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özelliklerle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesini ifade etmektedir (Ercan ve Kan, 2004: 214). Bu araştırmanın verilerine ait geçerlilik, DUWAS İşkoliklik Ölçeği için Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan araştırma ile sağlanmışken; Oxford Mutluluk Ölçeği için Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılan araştırmadan sağlanmıştır. Söz konusu araştırmalarda ölçümün geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle, ölçme aracının ölçmeyi planladığı özellikleri gerçekten ölçüyor olduğu belirlenmiştir. Öte yandan; araştırma ölçeklerinin

güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmış ve ölçeklere ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Cronbach alfa katsayısı DUWAS İşkoliklik Ölçeği için 0,88; Oxford Mutluluk Ölçeği için ise 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmanın hipotez testleri için korelasyon analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır. Analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler, SPSS 22.0 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılan turizm akademisyenlerinin, sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları tanımlayıcı analizlerle (yüzde ve frekans) değerlendirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1’e göre; katılımcıların büyük çoğunluğu (% 58,8) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı evli (% 70,6), çocuğu olmayan (% 56,3) ve eşi çalışan (% 52,1) bireylerden meydana gelmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; 27-33 yaş aralığında (% 39,5) bir yoğunluk olduğunu söylemek mümkündür. Bir diğer bulguya göre; % 35,3’lük bir oran ile araştırma görevlilerinin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki tecrübelerine bakıldığında; % 37,8’inin 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Analiz Sonuçları

<i>Demografik Özellikler</i>	<i>Sayı (N)</i>	<i>Yüzde (%)</i>	<i>Demografik Özellikler</i>	<i>Sayı (N)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<b>Cinsiyet</b>			<b>Yaş</b>		
Kadın	49	41,2	21-26	8	6,7
Erkek	70	58,8	27-33	47	39,5
<b>Toplam</b>	119	100,0	34-38	29	24,4
<b>Medeni Durum</b>			39-44	12	10,1
Evli	84	70,6	45 ve üzeri	23	19,3
Bekar	35	29,4	<b>Toplam</b>	119	100,0
<b>Toplam</b>	119	100,0	<b>Unvan</b>		
<b>Çocuk Sayısı</b>			Prof. Dr.	8	6,7
1	26	21,8	Doç. Dr.	23	19,3
2	22	18,5	Dr. Öğr. Üyesi	31	26,1
3	4	3,4	Öğr. Gör. Dr.	2	1,7
Çocuk Yok	67	56,3	Arş. Gör.	42	35,3
<b>Toplam</b>	119	100,0	Öğr. Gör.	13	10,9
<b>Eşin Çalışma Durumu</b>			<b>Toplam</b>	119	100,0
Evet	62	52,1	<b>Mesleki Tecrübe</b>		
Hayır	22	18,5	1 yıldan az	5	4,2
Eşi olmayan	35	29,4	1-3 yıl	16	13,4
<b>Toplam</b>	119	100,0	4-6 yıl	35	29,4
			7-9 yıl	18	15,1
			10 yıl ve üzeri	45	37,8
			<b>Toplam</b>	119	100,0

Tablo 2’de, araştırmaya katılan turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeylerine, Tablo 3’te ise bireysel mutluluk düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Turizm Akademisyenlerinin İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Analiz Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
Aşırı Çalışma	119	3,30	0,775
Kompulsif Çalışma		3,45	0,868
Genel İşkoliklik Düzeyi		3,28	0,743

Tablo 2 incelendiğinde; turizm akademisyenlerinin genel işkoliklik puan ortalamaları  $3,28 \pm 0,743$  olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise “aşırı çalışma” boyutunun puan ortalaması  $3,30 \pm 0,775$ , “kompulsif çalışma” boyutunun puan ortalamasının ise  $3,45 \pm 0,868$  olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan turizm akademisyenlerinin hem genel işkoliklik hem de işkoliklik alt boyutları açısından, işkoliklik düzeylerinin ortalamasının hemen üzerinde bir düzeyde gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

**Tablo 3.** Turizm Akademisyenlerinin Bireysel Mutluluk Düzeylerine İlişkin Analiz Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Sayı</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
Bireysel Mutluluk Düzeyi	119	3,50	0,414

Tablo 3’te görüldüğü üzere; araştırmaya katılan turizm akademisyenlerinin genel bireysel mutluluk puan ortalamaları  $3,50 \pm 0,414$  olarak tespit edilmiştir. Yani turizm akademisyenlerinin bireysel mutluluk düzeylerinin ortalamasının üzerinde bir düzeyde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünün ölçülebilmesi için öncelikle veri dağılımlarının normal olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda; hem işkoliklik ( $p=0,764$ ;  $p>0,05$ ) hem de mutluluk ( $p=0,602$ ;  $p>0,05$ ) ölçümlerine ilişkin puanların normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle; faktörlerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bu çerçevede; işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için “basit korelasyon”, turizm akademisyenlerinin hem işkoliklik hem de bireysel mutluluk düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için ise “bağımsız örneklem t testi” ve “tek yönlü varyans (ANOVA)” analizlerinin yapılması uygun görülmüştür.

Turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.



**Tablo 4.** Turizm Akademisyenlerinin İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>		<i>İşkoliklik</i>	<i>Bireysel Mutluluk</i>
İşkoliklik	Korelasyon Katsayısı	1	0,245
	Anlamlılık		0,007
	Sayı	119	119
Bireysel Mutluluk	Korelasyon Katsayısı	0,245	1
	Anlamlılık	0,007	
	Sayı	119	119

Tablo 4’te görüldüğü üzere, H1 hipotezinin korelasyon analizi sonucuna göre; turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p=0,007). Öte yandan; korelasyon katsayısının 0,245 olması, bu iki değer arasındaki anlamlı ilişkinin çok güçlü olmadığını ortaya koymaktadır. Ural ve Kılıç’a (2013: 244) göre; değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük şekilde yorumlanmaktadır. Buna göre; turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında, anlamlı ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda; turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeylerinin arttıkça, bireysel mutluluk düzeylerinin de arttığı söylenebilmektedir. Bu durumda; “H1= Turizm akademisyenlerinin, işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Turizm akademisyenlerinin hem işkoliklik hem de bireysel mutluluk düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi amacıyla yapılan “bağımsız örneklem t testi” ve “tek yönlü varyans (ANOVA)” analizlerinin sonuçları aşağıdaki tablolarda (Tablo 5, Tablo 6) verilmektedir.

**Tablo 5.** Araştırma Hipotezlerinin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>		<i>Sayı</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>t</i>	<i>Sig. (p)</i>
<b>Cinsiyet</b>						
İşkoliklik	Kadın	49	3,33	0,825	0,595	0,553
	Erkek	70	3,25	0,684		
Bireysel Mutluluk	Kadın	49	3,58	0,377	1,753	0,082
	Erkek	70	3,45	0,433		
<b>Medeni Durum</b>						
İşkoliklik	Evli	84	3,31	0,781	0,504	0,615
	Bekar	35	3,23	0,650		
Bireysel Mutluluk	Evli	84	3,50	0,406	0,055	0,956
	Bekar	35	3,50	0,439		

Tablo 5’te görüldüğü üzere, “ $H1_a$ = Turizm akademisyenlerinin cinsiyeti ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezine ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre; turizm akademisyenlerinin hem işkoliklik hem de bireysel mutluluk düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p<0,05$ ). Bir diğer ifadeyle; hem kadın hem de erkek akademisyenler açısından, işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeylerinde bir farklılık söz konusu değildir. Aynı durum “ $H1_b$ = Turizm akademisyenlerinin medeni durumu ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi için de geçerlidir. Yani hem evli hem de bekar akademisyenlerin, işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda edilen sonuçlara göre  $H1_a$  ve  $H1_b$  hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6’da,  $H1_c$ ,  $H1_d$ ,  $H1_e$ ,  $H1_f$  ve  $H1_g$  hipotezlerine ait tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 6.** Araştırma Hipotezlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamanın Karesi	F	Sig. (p)
Çocuk Sahibi Olma						
İşkoliklik	Gruplar arasında	0,375	3	0,125	0,221	0,881
	Gruplar içinde	64,890	115	0,564		
	Toplam	65,265	118			
Bireysel Mutluluk	Gruplar arasında	2,464	3	0,821	5,297	0,002
	Gruplar içinde	17,831	115	0,155		
	Toplam	20,295	118			
Eşin Çalışıyor Olması						
İşkoliklik	Gruplar arasında	0,789	2	0,395	0,710	0,494
	Gruplar içinde	64,475	116	0,556		
	Toplam	65,265	118			
Bireysel Mutluluk	Gruplar arasında	0,325	2	0,163	0,944	0,392
	Gruplar içinde	19,970	116	0,172		
	Toplam	20,295	118			
Yaş						
İşkoliklik	Gruplar arasında	2,864	4	0,716	1,308	0,271
	Gruplar içinde	62,401	114	0,547		
	Toplam	65,265	118			
Bireysel Mutluluk	Gruplar arasında	1,742	4	0,436	2,676	0,035
	Gruplar içinde	18,553	114	0,163		
	Toplam	20,295	118			
Unvan						
İşkoliklik	Gruplar arasında	0,973	5	0,195	0,342	0,886
	Gruplar içinde	64,291	113	0,569		
	Toplam	65,265	118			
Bireysel Mutluluk	Gruplar arasında	0,406	5	0,081	0,461	0,804
	Gruplar içinde	19,889	113	0,176		
	Toplam	20,295	118			
Mesleki Tecrübe						
İşkoliklik	Gruplar arasında	0,706	4	0,177	0,312	0,870
	Gruplar içinde	64,558	114	0,566		
	Toplam	65,265	118			
Bireysel Mutluluk	Gruplar arasında	1,223	4	0,306	1,828	0,128
	Gruplar içinde	19,072	114	0,167		
	Toplam	20,295	118			

Tablo 6'ya göre; turizm akademisyenlerinin çocuk sahibi olma, eşin çalışıyor olması, yaş, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre işkoliklik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Öte yandan, akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeyleri açısından bir değerlendirme yapıldığında; eşin çalışıyor olması, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık söz konusu değil iken; çocuk sahibi olma ve yaş değişkenlerine göre puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılığın nereden kaynaklandığını tespit edebilmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; farklılığın, cinsiyet değişkeni açısından 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerle 3 çocuk sahibi olan akademisyenlerden ve 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerle çocuk sahibi olmayan akademisyenlerden; yaş değişkeni açısından ise 21-26 yaş arası akademisyenler ile 27-32 yaş arası akademisyenlerden kaynaklandığı görülmüştür. Buna göre; 3 çocuk sahibi olan akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerden ve çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeyinin 1 çocuk sahibi olan akademisyenlerden daha olumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca 21-26 yaş aralığındaki akademisyenlerin bireysel mutluluk düzeylerinin 27-32 yaş aralığındaki akademisyenlere göre daha olumlu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; “ $H_{1d}$ = Turizm akademisyenlerinin eşlerinin çalışıyor olması ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır”, “ $H_{1f}$ = Turizm akademisyenlerinin unvanı ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” ve “ $H_{1g}$ = Turizm akademisyenlerinin mesleki tecrübesi ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki hipotezler reddedilirken; “ $H_{1c}$ = Turizm akademisyenlerinin çocuk sahibi olması ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” ve “ $H_{1e}$ = Turizm akademisyenlerinin yaş grubu ile işkoliklik ve bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki hipotezler kısmen reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan bu araştırma ile turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutlulukları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; turizm akademisyenlerinin hem genel işkoliklik hem de “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak işkoliklik alt boyutları açısından, işkoliklik düzeylerinin ortalamasının hemen üzerinde bir seviyede gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın genel amacı doğrultusunda incelenmiş olan, turizm akademisyenlerinin bireysel mutluluk düzeylerinin de genel ortalamasının üzerinde bir seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyi ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı fakat

zayıf nitelikte bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle; turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyleri arttıkça, bireysel mutluluk düzeylerinin de arttığı söylenebilmektedir. Bu durum aynı zamanda, akademisyenlikte işkolikliğin getirisi olan çalışmalar sonucunda unvan artışıyla bireysel mutluluğun artmasının doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada ayrıca turizm akademisyenlerinin işkoliklik ve bireysel mutlulukları arasındaki ilişki demografik değişkenler açısından incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eşin çalışıyor olması, yaş grubu, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre işkoliklik düzeyleri açısından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan; turizm akademisyenlerinin bireysel mutluluk düzeyleri açısından bir değerlendirme yapıldığında ise; eşin çalışıyor olması, unvan ve mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık söz konusu değil iken, çocuk sahibi olma ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Kısa vadede ele alındığında hem bireyler hem de örgütler açısından faydalı görülen işkolikliğin, uzun vadede faydalı olup olmayacağına dair farklı yaklaşımlar söz konusu olsa da (Golzari vd., 2013); akademisyenlik mesleği açısından işkolikliğin, bireysel mutluluğu artırdığı bu araştırma ile ortaya koyulmuştur. Ancak tüm bunların yanında araştırmanın bir kısıtı olarak belirtmek gerekir ki; katılımcı seçimi rastgele gerçekleştirildiği için sonuçların standart bir şekilde tüm turizm akademisyenlerini yansıtamama durumu söz konusudur. Dolayısıyla bu durum, araştırma sonuçlarının tüm turizm akademisyenleri açısından genelleme yapılabilir bir nitelikte olduğunu söylemeyi mümkün kılmamaktadır. Öte yandan; Lyubomirsky vd. (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, demografik değişkenlerden oluşan yaşam şartlarının, bireylerin mutluluğu üzerinde % 10 düzeyinde bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Genetik özelliklerin ise mutluluğu % 50 oranında etkilediği ve bireyin denetiminde olan faaliyetlerin (amaçlı etkinlikler), bireylerin mutluluğu üzerinde % 40 oranında bir etkisi olduğu ifade edilebilmektedir.

Son olarak; ileride yapılacak olan farklı araştırmalarda, tek bir kurum tercih edilerek ve turizm akademisyenleri için bazı değişken şartları da dikkate alınarak uygulamalar yapılabilir. Bununla birlikte birden fazla kurumda yapılacak olan araştırmalar ile karşılaştırmalı analizlerin gerçekleştirilmesi mümkün olabilecektir. Yine aynı kurumda yapılan bir araştırmanın aynı örneklem ile farklı zamanlarda tekrarlanarak, mutluluğun ve/veya işkolikliğin sürekliliğinin ya da geçici olup olmadığının analiz edilmesi sağlanabilecektir. Ayrıca örneklem sayısı artırılarak, mutluluk ve işkoliklik ile ilişkisi olduğu savunulan farklı değişkenlerle ilgili incelemeler yapılması da gelecek araştırmalara yönelik öneriler arasında yer almaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akdağ, F. & Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Andreassen, C. S., Ursin, H. & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism" and health. *Psychology & Health*, 22(5), 615-629.
- Arslantaş, M., Soybaş, İ. & Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *International Journal of Innovative Strategic Social Research*, 1(1), 11-18.
- Bal, E. A., Arıkan, S. & Günaydın, S. C. (2017). İşkolikliğin olası öncelleri: kişilik, değerler ve kariyer hedefleri. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 50-67.
- Balkaya, Ş., Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ. & Altınkurt, Y. (2016). Farklı çalışan tipindeki öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği). K. Beycioğlu, N. Özer, D. Koşar, İdris Şahin (Ed.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* içinde (s.34-48). Ankara: Pegem Akademi.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among norwegian managers: work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459-470.
- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). DUWAS işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) Geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Doğan, Tayfun & Sapmaz, Fatma. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297-304.
- Emhan, A., Mete, M. & Emhan, A. (2012). Kamu ve Özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdem, B. & Kaya, İ. (2013). Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 135-150.
- Golzari, A. A., Montazeri, M. & Paktinat, E. (2013). Relationship between workholism and organizational citizenship behavior among schools employees in Sirjan-Iran. *Journal of American Science*, 9(2), 18-27.
- Gürel, E. B. & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1431-1438.
- Gürkan, T. (2018). Akademisyen olmak. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 440-446.
- Kara, F. M. & Gücal, A. Ç. (2016). Akademisyenlerde işkolikliğin belirlenmesinde serbest zamanda sıkılma algısının rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 48-63.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Mert Şencan, M. N. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *MANAS Journal of Social Studies*, 5(3), 229-246.
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 179-198.
- Öncül, M. S., Tağraf, H. & Özkan, A. M. (2013). akademik personelde işkoliklik: cumhuriyet üniversitesinde bir araştırma. M. K. Demirci, G. Eren Gümüştekin, D. Ergun Özler, C. Giderler Atalay (Ed.), 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s.181-185). Nobel Akademi: Ankara.
- Pekdemir, I. & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. Edt. Ronald J. Burke, In *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar Publishing: USA. ss.193-217.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Serçeoğlu, N. & Selçuk, G. N. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRA1 bölgesinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(1), 39-55.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232-243.
- Tülübaşı, T. & Göktürk, Ş. (2018). Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(1), 35-51.
- Ulukök, E. & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yalçınsoy, A. & Aksoy, C. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19), 415-440.
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2016a). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *KOSBED*, 31, 95-112.
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2016b). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 512-525.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2018). Bölüm İsmine Göre Akademisyen Sayıları Raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 10 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.

### EXTENDED ABSTRACT

Today's technological developments cause an increase in work out of the workplace and working hours, thus making work and private life balance difficult. In addition, various demographic characteristics (marital status, economic conditions, career development requests and expectations etc.) of individuals may cause them to spend more time in the workplace and to work more. This situation leads to workaholism (Schaufeli et al., 2009; Öncül et al., 2013; Shimazu et al., 2015). Workaholism; in addition to the dependency on work, it refers to individuals who continuously focus on their work and perceive their work as the center of their lives (Akdag & Yüksek, 2010). In other words; workaholic employees spend excessive time on work-related issues (Bal et al., 2017: 51). From this point of view; workaholism can cause a general discomfort that reflects to work life and private life and can negatively affect social relations and life satisfaction of individuals (Kesen, 2015: 56).

It is very important for individuals to establish a balance between their jobs and their lives. Indeed, this harmony brings individual happiness. Because people who live in a business-centered life and are under excessive workload become individuals living to work (Yüksekbilgili & Akduman, 2016a: 96). Academicianhip, defined as both extension and time-consuming point of business life such as meeting, congress etc. and indefinite working hours are experienced, where field and application studies are similarly seen as a necessity of business life, include multiple actions that feed each other. Therefore, it would be more appropriate to characterize academicianhip as a way of life rather than a profession (Gürkan, 2018; Kara & Gücal, 2016: 51).

In the related literature, it is possible to come across a large number of studies based on workaholism. When evaluated in general; it is seen that these studies are focused on workaholism and burnout (Naktiyok & Karabey, 2005), work and personality characteristics (Pekdemir & Kocoglu, 2014; Mert Sencan, 2016; Bal et al., 2017), workaholism and work stress (Gürel & Altunoglu, 2016), workaholism and obsession (Emhan et al., 2012), work and work commitment and so on (Kesen, 2015; Shimazu et al., 2015). These studies were carried out public/private sector employees. In addition, in the related literature, there are work-related researches conducted for academicians (Öncül et al., 2013; Balkaya et al., 2016; Ulukök & Akin, 2016); there is not any study dealing with the occupational tendency of academicians together with their individual happiness. Thus, in this study; it was examined whether there is a relationship between the workaholism and individual happiness of academicians, who are willing to work more because of a number of reasons (to prepare/present papers to contribute to scientific production or learning, to write articles/books, to participate in scientific meetings, to prepare/conduct projects, etc.).

The universe of this research consists of academicians who work in any department related to tourism in any higher education institution in Turkey. In order to reach the number of tourism academicians working in these higher education institutions, the Higher Education Information Management System was utilized. According to the numerical indicators obtained from the system; 2017-2018 academic year in Turkey, there are 985 tourism academicians (Higher Education Information Management System, 2018). The research was conducted with a quantitative approach and a questionnaire was applied to tourism academicians. The research was conducted between March and May 2018. During this period, 212 questionnaires were delivered to participants (tourism academicians) in various ways (face to face and online questionnaire application) and received feedback from 119. Therefore, 119 questionnaires were included in the study.

In the study, two different scales were used. "DUWAS Work Addiction Scale" was used for the measurement of workaholism and the "Oxford Happiness Scale" was used for the measurement of individual happiness. DUWAS Work Addiction Scale was developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011). The original scale items consisting of 17 items were reduced to 14 items by Doğan and Tel (2011). The scale is composed of two dimensions as "working excessively" and "working compulsively". The eight items in the scale measure the working excessively and six items measure the working compulsively dimensions. In addition, the scale items were subjected to a 5-point Likert-type (1-not suitable at all, 5-fully fit) rating. On the other hand, Oxford

Happiness Scale was developed by Hills and Argyle (2002). The scale was adapted into Turkish by Doğan and Sapmaz (2012). In addition, the items of the original scale consisting of 29 items were reduced to 28 items. The scale is a 6-point Likert type (1-disagree, 6-fully agree) measurement tool. In this study, scales adapted to Turkish by Doğan and Tel (2011) and Doğan and Sapmaz (2012) were used.

In order to calculate the reliability of the research scales, Cronbach's Alpha, the internal consistency coefficient, was calculated. And then arithmetic mean and standard deviation values were found. The Cronbach's Alpha coefficient was 0,88 for the DUWAS Work Addiction Scale and the Oxford Happiness Scale was calculated to be 0,85. Also, correlation analysis, independent sample t-test and one-way analysis of variance were used for hypothesis testing. The analysis was based on the 0,05 significance level. Statistical analyzes were performed by means of SPSS 22.0 statistical package program.

According to the research findings; it is possible to say that the level of workaholism, in terms of both the general workaholism and workaholism sub-dimensions, and the level of individual happiness of tourism academicians were at a level just above the average. On the other hand; it was found that there was a significant but weak relationship between the level of workaholism and the level of individual happiness of tourism academicians. In this study; the relationship between the workaholism and individual happiness levels and some demographic variables (gender, marital status, having a child, working status of spouse, age group, title and professional experience) were also investigated. According to this; there is no significant difference in terms of workaholism according to the variables of gender, marital status, having a child, working status of spouse, age group, title and professional experience. When an evaluation is made in terms of individual happiness levels of academicians; while there is no significant difference according to the working status of spouse, title and professional experience variables, it is determined that there is a significant difference according to having a child and age group variables.